



อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

THE INFLUENCE OF JUSTICE PERCEPTION TOWARDS
EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF REAL ESTATE COMPANY

อรทัย เฉพาะธรรม
ORATHAI CHAPHOTHAM

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560



อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง
THE INFLUENCE OF JUSTICE PERCEPTION TOWARDS
EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF REAL ESTATE COMPANY

อรทัย เจพาะธรรม
ORATHAI CHAPHOTHAM

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ อธิพิผลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง
ชื่อ นามสกุล นางสาวอรัทัย เฉพาะธรรม
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

Khaiyaset P.

.....ประธานกรรมการ

(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

S. U.

.....กรรมการ

(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)

มาเรียม นะมิ

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นำการค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

U. S.

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ปริญญา มากลั่น)

วันที่ 16 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

ชื่อการค้นคว้าอิสระ อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
ของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ชื่อ สกุล นางสาวอรัญญา เฉพาะธรรม

ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชา และคณะ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง และอิทธิพลของการรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่ม
ตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 10 แผนก รวม 175 คน เครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง
เดียว (One - Way ANOVA) และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย
มีอายุอยู่ในช่วง 20-30ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาการ
ทำงาน1-5 ปี มากที่สุด

การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ใน
ระดับมาก ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และด้านความผูกพันอยู่
ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ในด้านการรับรู้ข่าวสาร และด้านความผูกพัน แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ในด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการรับรู้ข่าวสาร แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ในด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการรับรู้ข่าวสาร แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และในด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ในด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการแตกต่างกัน

Independent Study Title The Influence of Justice Perception Towards Employees'
Organizational Commitment of Real Estate Company
Author Miss Orathai Chaphotham
Degree Master of Business Administration
Field of Study Management
Academic year 2017

Abstract

The purposes of this research were to investigate the level of organizational justice perception and employee engagement and the influence of organizational justice perception and employee engagement at a real estate company. The sample consisted of 175 real estate company employees from 10 departments. The tool used in the study was a questionnaire. The collected data were analyzed by a computer software program to calculate the percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, and simple regression analysis.

The study indicated that the majority of respondents were females with the age between 20 and 30 years old with bachelor degrees and a maximum of one to five years of work tenure.

The analysis of the justice perception and employee engagement levels revealed that the relationship between individuals in the organization was at a high level; however, the aspects regarding incomes, work process, information perception, and engagement were at moderate levels.

The analysis of hypothesis based on personal factors demonstrated that gender, age, status, education level, working age had different levels of justice perception at the statistical significance at 0.05 as follows.

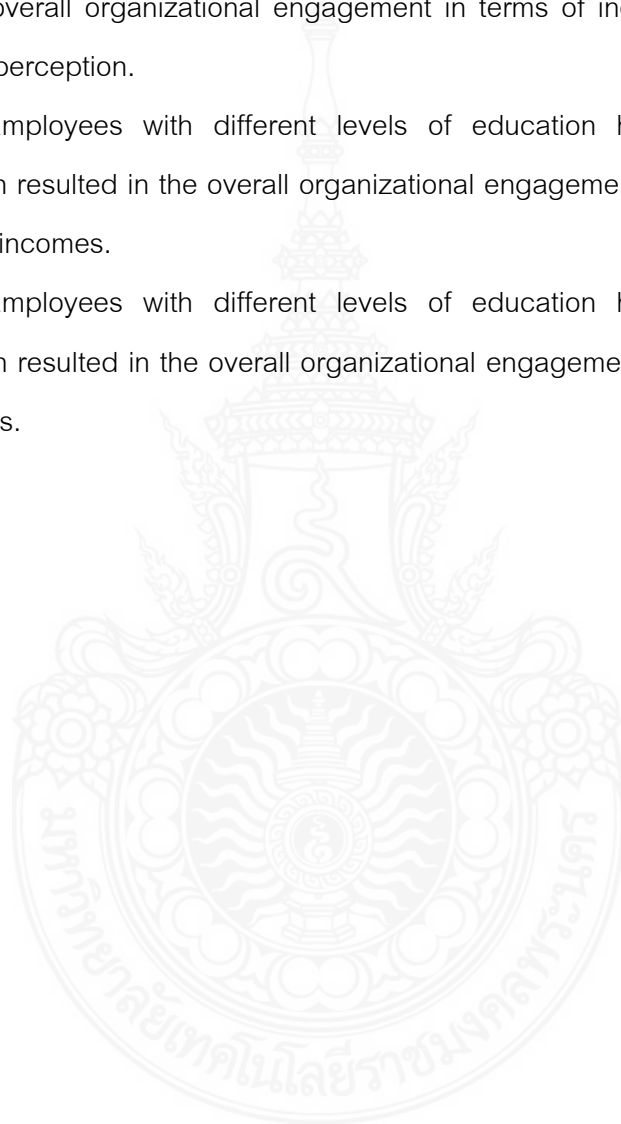
1. Employees with different genders had dissimilar justice perception which resulted in the overall organizational engagement in terms of information perception and engagement

2. Employees with different ages had dissimilar justice perception which resulted in the overall organizational engagement in terms of incomes, work process, and information perception.

3. Employees with different status had dissimilar justice perception which resulted in the overall organizational engagement in terms of incomes, work process, and information perception.

4. Employees with different levels of education had dissimilar justice perception which resulted in the overall organizational engagement in terms of personal relationship and incomes.

5. Employees with different levels of education had dissimilar justice perception which resulted in the overall organizational engagement in terms of incomes and work process.



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่โดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี และ ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ซึ่งทั้งสองท่านได้ให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ได้ประสานงานและให้คำแนะนำ ตลอดจนนักศึกษามิตรทุกท่านที่ให้อกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษาและสามารถทำการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อรทัย เฉพาะธรรม



สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อ | ก |
| Abstract | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ณ |
| สารบัญภาพ | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย | 2 |
| 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 3 |
| 1.4ขอบเขตของงานวิจัย | 3 |
| 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 4 |
| 1.6 สมมติฐานการวิจัย | 5 |
| 1.7คำนิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| บทที่ 2 แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร | 7 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | 15 |
| 2.3งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 29 |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 3วิธีการดำเนินการวิจัย | |
| 3.1 วิธีการศึกษา | 35 |
| 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 36 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล | 38 |
| 3.4การเก็บรวบรวมข้อมูล | 39 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 40 |
| บทที่ 4ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| 4.1สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 41 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 42 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 64 |
| 5.2 สรุปผลการเปรียบเทียบ | 67 |
| 5.3 การอภิปรายผล | 68 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะ | 71 |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|----------------------------|------|
| บรรณานุกรม | 73 |
| ภาคผนวก | |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม | 79 |
| ประวัติการศึกษาและการทำงาน | 84 |



สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 2.1 แสดงสิ่งลงทุนกับผลลัพธ์ในการเปรียบเทียบความยุติธรรมในองค์กร | 14 |
| 3.1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงาน | 38 |
| 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล | 43 |
| 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ด้านผลตอบแทน โดยรวมและรายด้าน | 45 |
| 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านกระบวนการ โดยรวมและรายด้าน | 47 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยรวมและรายด้าน | 48 |
| 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านการรับรู้ข่าวสาร โดยรวมและรายด้าน | 49 |
| 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้าน | 50 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | | หน้า |
|-------|---|------|
| 4.7 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้าน | 52 |
| 4.8 | การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ | 53 |
| 4.9 | การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ | 54 |
| 4.10 | การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ | 55 |
| 4.11 | การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ | 56 |
| 4.12 | การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ | 57 |
| 4.13 | การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตาม ระดับการศึกษา | 58 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | | หน้า |
|-------|--|------|
| 4.14 | การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา | 59 |
| 4.15 | การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตาม อายุการทำงาน | 60 |
| 4.16 | การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุการทำงาน | 61 |
| 4.17 | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยอย่างง่ายของ ตัวแปรโดยรวมของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง | 61 |
| 4.18 | การตรวจสอบตัวแปรอิสระด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง | 62 |
| 4.19 | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผล ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง | 63 |

สารบัญภาพ

| ภาพ | | หน้า |
|-----|----------------------|------|
| 1.1 | กรอบแนวคิดในการวิจัย | 4 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจจะเติบโต มีความมั่นคง และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง พนักงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังจะเห็นได้ว่าองค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จนั้น จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพราะถือว่าทรัพยากรด้านกำลังคน เป็นพื้นฐานที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะขาดมิได้ในการบริหารองค์กร หลักการที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร คือ ความพยายามในการดึงดูดให้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและรักษาทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์กร พร้อมกับเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรขององค์กรอยู่ตลอดเวลา

ผู้บริหารขององค์กรย่อมต้องการให้พนักงานของตน มีความรัก ความจริงใจ และความทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร พร้อมทั้งจะเติบโตไปพร้อมกัน นั่นหมายถึงองค์กรจะต้องรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างไม่เห็นเหน็ดเหนื่อย โดยองค์กรคาดหวังให้พนักงานเป็นเช่นนั้น องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานของตนอย่างสุดความสามารถ เสมือนว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในการเป็นเจ้าของกิจการโดยองค์กรต้องให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรทั้งในด้านของค่าตอบแทนและกระบวนการเนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร หากบุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงความยุติธรรมที่ตนได้รับจากองค์กรย่อมจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร (บุศรารัตน์ บัวงาม, 2556)

ในองค์กรต่างประเทศให้ความสำคัญกับอัตราการเข้า-ออก (Turn Over Rate) มากเพราะถือว่าเป็นตัวทำลายประสิทธิภาพการบริหาร องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายต่อคน เมื่อคำนวณต่อปีแล้ว

เป็นเงินจำนวนมาก นอกจากนี้แล้ว ยังเกิดความเสียหายที่ยากแก่การประเมินเป็นตัวเงิน ซึ่งมีคุณค่าต่อองค์กรมาก กล่าวคือ พนักงานที่ลาออกไปส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความสามารถสูง เป็นผู้ที่มีความศักยภาพในการทำงานสูง เป็นที่ต้องการของบริษัทคู่แข่งที่อยากได้บุคคลเหล่านี้ไปทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นการทำลายขวัญ และกำลังใจพนักงานที่ยังอยู่กับหน่วยงานเดิม เพราะเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาเองเป็นผู้ที่ไม่มีความสามารถ และยังทำให้เสียขวัญ และกำลังใจมากขึ้นอีก เมื่อหน่วยงานนั้นนำบุคคลภายนอกมาเป็นผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยอมจะให้โอกาสคนภายใน ก่อนคนภายนอก เมื่อมีพนักงานออกก็ต้องมีการสรรหา และคัดเลือกพนักงานใหม่มาทดแทน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่าย และต้นทุนค่าเสียโอกาส เช่น เสียค่าโฆษณาให้กับสื่อสิ่งพิมพ์เป็นเงินมีใช้น้อยและก็มีได้ประกันว่าจะได้คนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงาน ซึ่งบางครั้งก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายลงโฆษณาซ้ำ นอกจากนี้ผู้บริหารยังเสียเวลาในการสัมภาษณ์ เมื่อรับเข้ามาทำงานผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ยังต้องเสียเวลาในการชี้แนะ กำกับดูแลอย่างน้อยก็ตลอดระยะเวลาทดลองงาน รวมทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการปฐมนิเทศ หรือการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ในงานที่สำคัญ ถ้าพิจารณาภาพรวมจะเห็นว่า เพราะบริษัท ที่มีอัตราเข้า-ออก สูงจะทำให้การปฏิบัติงานของบริษัทช่วงนั้นซบเซา งานขาดความต่อเนื่อง ทำให้สูญเสียโอกาสที่จะแข่งขันธุรกิจได้เช่นกัน (เอกชัย Online, อ้างถึงใน รุ่งธนาภี สีทะ, 2554: 13)

ด้วยเหตุที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรและอิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง เป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และวางแผนระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความชัดเจนในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน และนโยบายค่าตอบแทน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติที่มีผลต่อความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านการดึงดูดพนักงานที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมกับองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร

1.3.2 ประโยชน์ต่อพนักงาน หลังจากที่องค์กรสามารถกำหนดแนวคิดนโยบายที่มีความชัดเจนและจัดสรรผลตอบแทนให้กับพนักงานด้วยความยุติธรรม พนักงานเกิดความผูกพัน และมีความรู้สึกลอยลางอยู่กับองค์กรไปอีกนาน

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 312 คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2559) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 175 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากการสุ่มประชากรตามสายงาน (Stratified Random Sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

- การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทน
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

- ความผูกพันต่อองค์กร

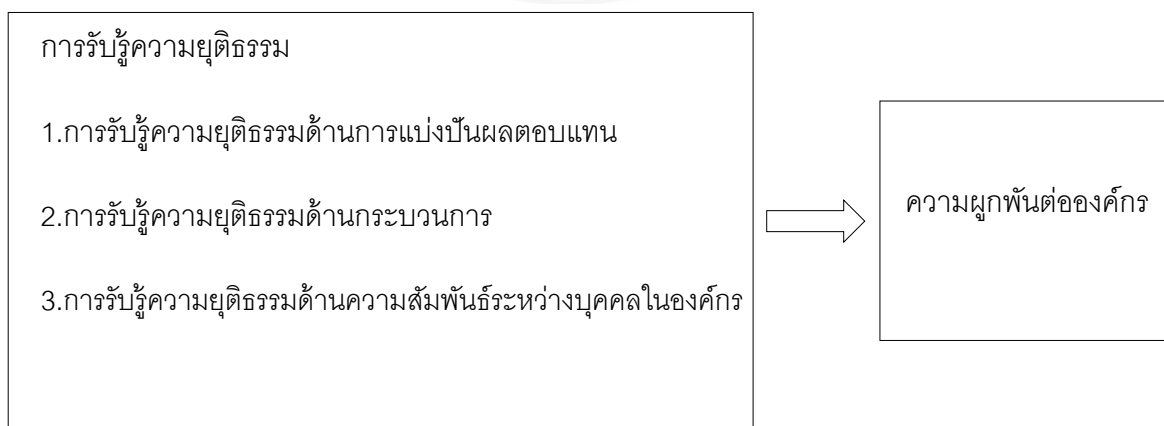
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ผู้ศึกษาอ้างอิงแนวคิดของกรีนเบิร์ก (Greenberg) และแนวคิดของอัลเลน และ เมเยอร์ (Allen และ Meyer) โดยนำมาสรุปและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

1.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐาน 2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐาน 3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐาน 4 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลทำการแลกเปลี่ยนกันทางสังคมหรือเศรษฐกิจและยังเกี่ยวข้องถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นระบบหนึ่งของสังคม

การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การแปลความหมายข้อมูลของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการจัดสรรหรือแบ่งปันผลตอบแทน ผลลัพธ์ หรือรางวัลของบริษัท โดยมีหลักเกณฑ์ในการจัดสรรหรือแบ่งปันที่เป็นมาตรฐาน

การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การแปลความหมายข้อมูลของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความเป็นธรรมของวิธีการหรือขั้นตอนของบริษัทที่ใช้ในการตัดสินใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์หรือผลตอบแทน

การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Justice) หมายถึง การแปลความหมายข้อมูลของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการแสดงออกของผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในบริษัทด้วยการให้ความสำคัญ การให้เกียรติและให้ความเคารพต่อสิทธิของพนักงาน ในฐานะที่พนักงานนั้นเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

การรับรู้ความยุติธรรมด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) หมายถึง การแปลความหมายข้อมูลของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการของบริษัท การตัดสินใจเรื่องผลตอบแทนของพนักงานที่พนักงานให้ความสนใจหรือต้องการทราบ โดยข้อมูลข่าวสารที่ก่อให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรมนั้น จะต้องเป็นข้อมูลข่าวสารที่มีเจตนาที่ชัดเจนปราศจากการปิดบังซ่อนเร้น มีความถูกต้อง และอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อันรวมไปถึงความศรัทธา ความเสียสละทุ่มเท และความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริษัทที่ตนอยู่ โดยความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกในทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในแง่ที่พนักงานรู้สึกว่าจะตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความใส่ใจในเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นพนักงานขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าตนจะได้รับสิ่งตอบแทนในแง่ของผลประโยชน์เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานไปจากองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรแล้วมีความผูกพันกับองค์กร เพราะเชื่อว่าสิ่งนี้คือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่ตนในฐานะพนักงานที่เป็นสมาชิกต้องปฏิบัติ



บทที่ 2

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรพอสรุปรวบรวมได้ดังนี้

บุศรารัตน์ บัวงาม (2556: 11) ได้รวบรวมและให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เกิดจากการเปรียบเทียบพฤติกรรมและการปฏิบัติจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2554: 25) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติในเรื่องจ่ายค่าตอบแทนและกระบวนการในการตัดสินใจจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม

อัจฉรา เนียมหอม (2551: 15) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผลตอบแทนที่ได้รับ และกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตนได้รับจากองค์กร มีความยุติธรรม ได้รับข้อมูล การให้เกียรติ และให้สิทธิอย่างเสมอภาค เท่าเทียม

ตุลยา เจริญทอง (2550: 13) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึงการที่พนักงานรับรู้ว่าจะตน ได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากองค์กร ในเรื่องการจ่ายผลตอบแทนตามที่ตนเองคาดหวัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่ใช้ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในงานที่มีลักษณะเดียวกัน รวมทั้งกระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจมีความยุติธรรม โดยองค์กรต้องมีการใช้ระบบประเมินผลอย่างเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน

Moorman(1991: 653) ให้นิยามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง การรับรู้วิธีการหรือหนทางที่พนักงานตัดสินใจว่าตนเองได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอื่นๆ

Greenberg (1990: 399) ให้นิยามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้พนักงาน และความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดด้านผลลัพธ์

Organ (1990: 43) ให้นิยามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรและผู้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

Beugre (1998: 13) ให้นิยามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งองค์กรเป็นสถานที่ที่บุคคลดำเนินการแลกเปลี่ยนกันทางสังคมหรือเศรษฐกิจ และยังเกี่ยวข้องถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เปรียบเสมือนเป็นระบบหนึ่งของสังคม

Folger and Cropanzano (1998: 5) ให้นิยามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่าหมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในการที่เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานของ สังคมที่ใช้ในการควบคุมดูแล จัดสรรผลตอบแทน ทั้งในการให้รางวัลและการลงโทษ

จากความหมายที่ได้กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้มีความเหมาะสมกับสิ่งที่ลงทุนไป โดยพนักงานจะรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรได้จากการพิจารณา นโยบาย มาตรการ และข้อกำหนดในการทำงานขององค์กร

การจำแนกประเภทการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

Sheppard, Lewicki and Minton (1992) ได้จำแนกประเภทความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) ได้แก่ ความสมดุลและความถูกต้องในการจัดสรรผลตอบแทน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเป็นเรื่องที่ผู้นำ นำมากล่าวถึงมากที่สุดในเรื่องความยุติธรรมในองค์กร

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) ได้แก่ ความยุติธรรมด้านกระบวนการตัดสินใจ เช่น ในการจ่ายค่าตอบแทน นอกจากบุคคลจะประเมินความยุติธรรมในการจัดสรรผลตอบแทนแล้ว ยังประเมินถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจผลตอบแทนว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) ได้แก่ ระบบที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กร ซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่างๆ ในองค์กรว่ามีความยุติธรรม เช่น ระบบการบังคับบัญชา การสร้างข้อมูล กระบวนการของข้อมูล และระบบการรับรู้ข้อมูลในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยากโดยเฉพาะคนที่อยู่ภายนอกองค์กร และไม่ได้ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

Singer (1993) ได้จำแนกประเภทของความยุติธรรมในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Outcome Justice) ให้ความสำคัญในปัจจุบันที่เป็นตัวกำหนดการจัดสรรผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม ซึ่งมีรากฐานมาจากทฤษฎีความเสมอภาคของ

Adams โดยการเปรียบเทียบสัดส่วนของความพยายามกับผลตอบแทนที่ได้รับ กับบุคคลากรที่อยู่ในสายงานเดียวกัน

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) การกำหนดวิธีการ (Process Control) และการกำหนดการตัดสินใจ (Decision Control) คือ ปัจจัยหลักของความยุติธรรมเชิงกระบวนการ

3. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interactional Justice) เน้นความเป็นไปได้ในการให้เกียรติซึ่งกันและกันและการเคารพในตนเอง หรืออีกนัยหนึ่งการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการปฏิสัมพันธ์หรือการสื่อสารระหว่างบุคคลากรจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลากรรู้สึกมีเกียรติ โดยเกณฑ์การพิจารณาว่าปฏิสัมพันธ์หรือการสื่อสารที่เปิดเผยและซื่อสัตย์ ความจริงใจ การให้ข้อมูลที่จำเป็นและเปิดโอกาสให้ได้แย้ง ไม่กระทำการที่เป็นการคุกคามบุคคล ซึ่งการปฏิบัติต่อบุคคลในแนวทางเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความรู้สึกยุติธรรมแก่พนักงาน

Greenberg (1993) มีแนวความคิดคล้ายกับ Folger (1998) โดยแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็น 4 มิติ โครงสร้างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิธีการจัดสรรผลตอบแทน และการปฏิบัติต่อกันทางสังคมภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการปฏิบัติอย่างไรขณะทำงานในองค์กร แต่ไม่มีการวิจัยเชิงประจักษ์รองรับโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จำแนกการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ออกเป็น (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรร (Configural Justice) ที่เกี่ยวกับหลักการที่องค์กรเลือกใช้ในการจัดสรรผลตอบแทนเป็นมิตีย่อยตามโครงสร้างของการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และ (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร (Interpersonal Justice) ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติเป็นมิตีย่อยตามการปฏิบัติต่อกันทางสังคมของการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์

2. จำแนกการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการออกเป็น (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กร เป็นมิตีย่อยตามโครงสร้างของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และ (2) การรับรู้

ความยุติธรรมด้านข่าวสาร (Informational Justice) ซึ่งเกี่ยวกับการอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและประเด็นอื่นๆ ในองค์กรที่เกี่ยวกับเป็นมิตีย่อยของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการเป็นมิตีย่อยตามการปฏิบัติต่อกันทางสังคม

ดังนั้น โดยสรุปในภาพรวมแล้วสามารถจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรได้เป็น 3 มิติ ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ความยุติธรรม (Perceived Fairness) ต่อผลลัพธ์ (Outcome) หรือการจัดสรร (Allocation) ที่ได้รับของพนักงานแต่ละบุคคล เมื่อพนักงานพิจารณาความยุติธรรมในด้านผลลัพธ์พนักงานจะประเมินว่าผลตอบแทนที่ตนเองได้รับมีความเหมาะสมถูกต้อง

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ การที่พนักงาน รับรู้ ว่า วิธีการ กลไก หรือกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน มีความยุติธรรม

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิบัติต่อกัน (Interactional Justice) คือ การที่พนักงานรับรู้ ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม แบ่งออกเป็นดังนี้

3.1 ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอ ที่จะอธิบายผลของการตัดสินใจ และสิ่งที่อธิบายมีความถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพนักงานและสามารถอธิบายในสิ่งต่างๆ ที่พนักงานมีความกังวลใจได้

3.2 ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นหรือมีการแลกเปลี่ยนกันทางสังคมในองค์กรซึ่งในองค์กรหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษา เป็น 4 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความ

ยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

หลักสำคัญที่ใช้ในการตัดสินความยุติธรรม

Sheppard, Lewicki, และ Minton (1992:12) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมตั้งอยู่บนหลักพื้นฐาน 2 ประการ ดังนี้

1. หลักความสมดุล (Balance) เป็นการเปรียบเทียบคุณค่าของสิ่งที่ตนลงทุน ผลที่ตนเองได้รับกับบุคคลอื่นที่ทำงานเหมือนกับตนเอง ซึ่งถ้าพนักงานให้คุณค่าของสิ่งที่ตนลงทุนมากแต่รับรู้ว่าสิ่งที่ตอบแทนกลับมามีค่าน้อย จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร แต่ถ้าพนักงานให้คุณค่าของสิ่งที่ตนเองลงทุนมากและรับรู้ว่าสิ่งที่ตอบแทนกลับมามีค่ามาก เช่นเดียวกับสิ่งที่ตนเองลงทุนไป จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร

2. ความถูกต้อง (Correctness) ซึ่งเป็นการประเมินค่าของกระบวนการ การกระทำและการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งหลักความถูกต้องนี้จะต้องประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ความคงที่แน่นอน (Consistency) ความแม่นยำ (Accuracy) ความชัดเจน (Clarity) กระบวนการที่โปร่งใส (Procedural Thoroughness) และความสอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมในช่วงเวลานั้น (Compatibility with the Morals and Values of the Times)

การรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลต่อองค์กร เมื่อพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร จะค้นหาความยุติธรรมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมักจะเปรียบเทียบสิ่งที่ตนลงทุนในการทำงาน และผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเปรียบเทียบรางวัลที่ได้รับกับบุคคลอื่น หรือเปรียบเทียบตามการคาดหวังว่าตนสมควรจะได้รับ ซึ่งสิ่งที่บุคคลลงทุน และผลลัพธ์ในการเปรียบเทียบความยุติธรรมในองค์กรเป็นดังตารางที่ 2.1

ตาราง 2.1 แสดงสิ่งลงทุน กับผลลัพธ์ในการเปรียบเทียบความยุติธรรมในองค์กร

| สิ่งลงทุน | ผลลัพธ์ที่ได้ |
|--------------------------|--|
| เวลา | ค่าตอบแทน/เงินพิเศษ |
| ระดับการศึกษา/การฝึกอบรม | ผลประโยชน์/สวัสดิการ |
| ทักษะ | การมอบหมายงานที่ท้าทาย |
| ความคิดสร้างสรรค์ | ความมั่นคงในงาน |
| ความอาวุโส | ความก้าวหน้าในอาชีพ/การเลื่อนตำแหน่ง |
| ความจงรักภักดีต่อองค์กร | สถานภาพ |
| อายุ | สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย/น่าพึงพอใจ |
| ลักษณะบุคลิกภาพ | โอกาสในการเติบโตก้าวหน้า/โอกาสในการพัฒนา |
| การทุ่มเทแรงกาย แรงใจ | การยอมรับและเห็นความสำคัญ |
| รูปลักษณะ | การเข้าร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญในการทำงาน |

ที่มา: เปรมจิตร คล้ายเพชร, “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก,” (วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548), 36.

ดังนั้น การตัดสินใจความยุติธรรม ประกอบด้วย หลักของความสมดุลที่ได้จากการเปรียบเทียบในสิ่งที่ตนได้ลงทุนกับผู้อื่นว่าผลลัพธ์ที่ได้นั้น มีความสมดุล ยุติธรรมหรือไม่ และหลักของความถูกต้องของการกระทำต่างๆ ในการพิจารณาตัดสินใจในกระบวนการ วิธีการปฏิบัติขององค์กร

เป้าหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

Sheppard, Lewicki และ Mintor (1992, อ้างถึงใน พจนีย์ ไหลพนิชถาวร, 2550: 13) กล่าวว่า ทั้งบุคคลและองค์กรต่างต้องให้การดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Performance Effectiveness) เป้าหมายด้านนี้สะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ (Achievement) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคคล โดยพิจารณาถึงการที่บุคคล กลุ่ม ฝ่าย และองค์กรสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงและมีปริมาณมากได้

2. เป้าหมายด้านการบรรลุผล และคงไว้ซึ่งความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Sense of Community) โดยบุคคลพยายามที่จะมีพฤติกรรม และสร้างความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Membership) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีเอกลักษณ์ (Identification) ในกลุ่มทางสังคม ทั้งในหน่วยงาน ฝ่าย และองค์กร

3. เป้าหมายด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์ (Individual Dignity and humanness) โดยองค์กรต้องมีการดำเนินการทางด้านผลตอบแทน กระบวนการ และระบบต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being) คำนึงถึงความมีเอกลักษณ์ และคุณค่าของตัวเอง (Personal Worth)

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า การที่องค์กรจะมุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้น ปัจจัยหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ คือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าสิ่งที่พวกเขาลงทุนไปในเรื่อง เวลา ความรู้ความสามารถ การทุ่มเทแรงกายแรงใจไปกับการทำงานพวกเขาจะต้องได้รับผลตอบแทนมากกว่าหรือเท่ากับสิ่งที่ลงทุนไป เพราะถ้าหากพนักงานรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมกันแล้วจะทำให้ผลงานที่ออกมาลดลง เป้าหมายทั้ง 3 มักมีความขัดแย้งกันอยู่เสมอ เช่น ในกรณีที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนจำนวนมากให้แก่พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่ในขณะเดียวกันก็อาจลดความสามัคคีในกลุ่มบุคลากร และอาจทำให้บุคลากรบางคนรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า หากมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ

ผลลัพธ์ของความยุติธรรมในองค์กร

กิลลิแลนด์และแลงดอน (Gilliland and Langdon, 1998) กล่าวว่า อิทธิพลของรูปแบบการบริหารจัดการที่ยุติธรรม และการที่บุคคลในองค์กรได้รับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนั้นสามารถพิจารณาได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. ทศนคติหรือปฏิกริยาที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การยอมรับและพึงพอใจกับระบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. แรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นั่นคือ บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปรับปรุงผลการปฏิบัติและทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น
3. ทศนคติที่มีต่อองค์กร คือ เกิดความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป
4. สถานะขององค์กรจากการเรียกร้องทางด้านกฎหมายของบุคลากร คือ เพิ่มความป้องกันตนเองทางกฎหมาย และลดความน่าจะเป็นในการถูกเรียกร้องหรือฟ้องร้องทางกฎหมายจากบุคลากร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรพอสรุปรวบรวมได้ดังนี้

ซูลีพร ชัยมา (2550: 16) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า เป็นความผูกพันทั้งทางด้านความรู้สึกและผลตอบแทนที่ได้รับ โดยมีความรู้สึกเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่างๆ เช่น การตั้งใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ การมีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

สิริลักษณ์ ไตใหญ่ (2550: 25) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกถึงการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่กำลัง เพื่อประโยชน์ขององค์กรปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปและไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออก

Allen and Meyer (1990: 1-18) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คนยังคงอยู่ในองค์กรแล้วเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันมาจากการลงทุน และความผูกพันอันมาจากหน้าที่

Mowday, Porter, and Steers (1992: 226) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่สถานะที่ดีขึ้น

Steers (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าความผูกพันในองค์กร หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กร ทั้งที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอกจิตใจ ตลอดจนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความสุขที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

ชนิดของความผูกพัน

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen และ Meyer, 1990, อ้างอิงใน สิรินาถ ตามวงษ์วาน, 2554: 40-41) ได้แบ่งสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันทางความรู้สึก (Affective or Attitudinal Commitment) บุคลากรจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะเต็มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร โดยวิเคราะห์โครงสร้างค่านิยม ทัศนคติ และเห็นด้วยกับนโยบาย ความผูกพันชนิดนี้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับแรงสนับสนุนจากองค์กร บุคลากรประเภทนี้มีโอกาสก้าวหน้าได้มากกว่าความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ เป็นความมุ่งหมายของบุคคลที่ปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความผูกพันทางความรู้สึกประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจและมีความต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้

2. ความผูกพันทางการอยู่ต่อเนื่อง (Behavioral or Continuance Commitment) เป็นกลุ่มบุคลากรที่ต้องการได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น บำนาญ และความอาวุโส ซึ่งจะไม่ต่อเนืองหากลาออกเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคลากรให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กร คนกลุ่มนี้ไม่มีเป้าหมายหรือค่านิยมใด ๆ ร่วมกับองค์กร เป็นความรู้สึกที่บุคลากรต้องการอยู่ในองค์กรเพียงเพราะไม่สามารถทนรับภาระที่จะเกิดหลังจากลาออก บางครั้งมีความรู้สึกที่ว่าถ้าออกไปแล้วจะสูญเสียการลงทุน เพราะการที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรเท่าไรเท่ากับบุคคลนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคคลรู้ว่าตนเองยังได้กำไรและสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็จะคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าตนเองต้องลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร

3. ความผูกพันทางบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเพื่อตอบแทนองค์กร เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งทำให้รู้สึกว่าต้องทำงานให้กับองค์กรต่อไป

ซึ่งเป็นการกระทำเพราะความถูกต้องและเหมาะสม หรือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องทำหน้าที่ที่จะต้อง ทำหน้าที่ต่อไป หรือรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำต่อนายจ้างจะรู้สึกดีก็ต่อเมื่อได้รับสิ่งตอบแทน เช่น ได้รับการฝึกอบรมหรือทักษะ เป็นต้น เป็นข้อผูกพันของบุคลากรที่ต้องการอยู่ในองค์กร เนื่องจากแรงกดดันจากบุคคลอื่น บุคคลที่มีความผูกพันในลักษณะนี้สูงจะหวังใญ่ว่าบุคคลอื่นจะ รู้สึกอย่างไรต่อการลาออก ไม่อยากทำให้บุคคลอื่นผิดหวัง และหวังใญ่ว่าเพื่อนร่วมงานอาจคิดกับ เขาในแง่ไม่ดีจากการลาออก

จากความผูกพันทั้ง 3 ประเภท แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันทางความรู้สึก จะคงอยู่กับองค์กร เพราะเหตุผลว่า (Want to) บุคคลที่มีความผูกพันทางการอยู่ต่อเนืองหรือด้านการลงทุนสูง จะคงอยู่กับองค์กร เพราะเหตุผลว่าจำเป็นต้องอยู่ (Need to) และบุคคลที่มีความผูกพันทางบรรทัดฐานจะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าควรอยู่ (Ought to)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ลี (Lee, 1971: 45-47, อ้างถึงใน ณิชกานต์ กรุดเงิน, 2544: 15) กล่าวว่า ในความ จงรักภักดีต่อองค์กรประกอบด้วยความภาคภูมิใจของการเป็นสมาชิกและมีความรู้สึกร่วมกับการ ประสบความสำเร็จของบริษัทโดยที่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชามีความสำคัญมากในการพัฒนาความจงรักภักดีของพนักงาน

พนักงานจำนวนมากหยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจแต่ในความไม่พอใจนั้นไม่รุนแรงถึง ขั้นลาออกเป็นเพียงแต่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงานสักพักหนึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่านได้ศึกษาและพบว่าปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการ ขององค์กรที่อยู่ในสภาพไม่ดีและมีการปกครองที่ไม่ดีผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออก ของพนักงานจำนวนมากเกิดการเฉื่อยชาและจรรยาบรรณในพนักงานต่ำปัญหาเหล่านี้สามารถทำให้ การดำเนินงานของหน่วยงานมีได้แค่เพียงสองในสามของประสิทธิภาพของหน่วยงานต่ำลงและเป็น การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหรือจ้างพนักงานใหม่

บุแคณัน (Buchanan, 1974, อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ, 2547: 11) กล่าวถึงความสำคัญของการผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออก ของลูกจ้างได้เป็นอย่างดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปของบุคคลตอบสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือด้านใดด้านหนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กร จึงเน้นความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรด้วย ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่งโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยส่วนรวม

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมาก

5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ มหามนต์ (2549: 97, อ้างถึงใน บุศรารัตน์ บัวงาม, 2556: 29-30) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะร่วมกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน พนักงานมักจะมีความปลอดภัยอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กรทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

สวณีย์ แก้วมณี (2549: 10-16, อ้างถึงใน ทศนีย์ สร้อยฟ้า, 2550: 24-25) กล่าวถึงผลดีของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลเสียหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ผลดีต่อองค์กร คือ หากองค์กรมีการสื่อสารที่ดีกับพนักงานและสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรได้อย่างแท้จริง องค์กรสามารถลดอัตราการขาดงานโดยได้รับผลตอบแทนผลตอบแทนจากลูกค้าที่ดีขึ้น และมียอดขายที่เพิ่มสูงขึ้นทั้งนี้สามารถเพิ่มผลตอบแทนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเพิ่มการลงทุนในองค์กรได้

ผลดีต่อพนักงาน คือ พนักงานมีความสัมพันธ์ภาพที่เหนียวแน่นกับผู้บริหาร โดยได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหาร และมีแนวทางที่ชัดเจนในการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ดีที่สุด รวมถึงการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ พนักงานจะรู้สึกถึงค้ำประกันสัญญา กับองค์กรและทุ่มเทเพื่อผลงานที่เป็นเลิศแต่หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลเสียคือ

1. อัตราการเข้าออกของพนักงานสูง พนักงานจะลาออก โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ในการหาที่ทำงานใหม่ หากพวกเขาารู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน
2. ผลการปฏิบัติงานลดน้อยลง เนื่องจากความสามารถพนักงานลดลง
3. องค์กรต้องสูญเสียเวลาและเงินไปกับการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานที่ลาออกไปจากองค์กรด้วยความสูญเสีย
4. ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานลดลง เนื่องจากพนักงานที่เหลืออยู่อาจต้องรับภาระงานหน้าที่มากขึ้น โดยปัญหาที่พนักงานคนเก่าทิ้งไว้ อาจยังไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งเป็นเหตุขัดขวางการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนอื่นๆ ด้วย

จากแนวคิดตามทัศนะที่ได้มีผู้กล่าวไว้ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนสายใยให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกร่วมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพื่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่ได้คุณภาพ และยังส่งผลเสียต่อองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์เพราะจะทำให้มีจำนวนอัตราการเข้าออกของพนักงานสูงรวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

Steer and porter (1991, อ้างถึงใน เพลินพิศ ศิริสมบุญ, 2547: 13) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมี 4 ด้าน คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ได้แก่ ความคาดหวัง (Job Expectations) ความผูกพันทางจิตใจ (Psychological Contract) ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน (Job Choice Factors) และ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในวันแรก บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรสูงในวันแรกๆของการทำงานมักจะคงอยู่ทำงานในองค์กรนั้นต่อไป มีความตั้งใจรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์อื่น ๆ ต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 อายุ บุคคลที่มาอายุมากจะมีความผูกพันมากกว่าบุคคลที่อายุน้อยกว่า เพราะโอกาสในการหางานใหม่จะลดลงตามอายุ จึงทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

1.1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

1.1.3 เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคคลที่ปฏิบัติงานมานานกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

1.2 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้นจะส่งผลต่อความคาดหวังในการเจริญก้าวหน้าในงาน ทั้งในด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือว่าผลตอบแทน จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อยลง

1.3 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า การที่องค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณสมบัติของเค้ามีส่วนทำให้องค์กรเดินทางไปถึงจุดมุ่งหมาย จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น แสดงให้เห็นถึงโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนที่เคยทำงานกับบริษัทมากกว่า 2 ปี และคนที่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จจะมีผูกพันกับองค์กรสูง

1.4 สถานะสมรส บุคคลกรที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

2.1 ความชัดเจนของงาน คือลักษณะงานที่ระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และสามารถทำงานแยกชิ้นได้ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานให้เห็นชัดเจน

2.2 ความอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึงลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีเสรีภาพในการคิด การตัดสินใจ โดยปราศจากการควบคุมจากภายนอก

2.3 ลักษณะงานที่ท้าทาย ทำให้บุคลากรสามารถให้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของตน หรือเทคโนโลยีพิเศษได้อย่างเต็มที่

2.4งานที่มีความหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถในหลายๆด้าน ซึ่งทำให้เกิดแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร

2.5 งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ในการที่บุคลากรได้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับองค์กรอย่างเต็มที่แล้ว ย่อมต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อประเมินความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญและไว้วางใจต่อบุคลากรโดยการมอบอำนาจจากผู้บริหารมาสู่ผู้ปฏิบัติ โดยมอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถมีส่วนร่วมในด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ทำให้รู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานได้อย่างเต็มที่เพื่อทำให้องค์กรเกิดผลกำไร เพราะกำไรที่องค์กรได้รับคือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าและได้รับค่าตอบแทนที่สูง และมีเครือข่ายสังคมสูงขึ้น

3.4 องค์กรมีความรับผิดชอบทางสังคมสูงมากขึ้น ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรในสายตาของบุคลากรดีขึ้น เพราะองค์กรของตนช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม ด้วยนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เพราะแสดงให้เห็นว่าแม้สังคมภายนอกองค์กรยังให้ความใส่ใจทำให้บุคลากรเชื่อว่าองค์กรก็จะให้ความสนใจกับตนเองด้วยเช่นกัน

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรว่าเค้าจะได้รับผลประโยชน์ที่เพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือองค์กรให้การยอมรับ รู้สึกว่าการทำงานของตนที่มีคุณค่านั้นเสมือนเป็นรางวัลจากองค์กรที่ให้กับบุคลากร ทำให้รู้สึกว่าตนเองและงานของตนเองมีคุณค่า

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าองค์กรไม่สามารถคาดหวังว่าบุคลากรจะผูกพันกับองค์กรได้ถ้าองค์กรไม่สร้างความผูกพันต่อบุคลากรก่อน เพราะการสร้าง ความผูกพันที่ดีต่อบุคคลและความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรจะเป็นการสร้างแรงดึงดูดและรักษาบุคลากรไว้ได้มากขึ้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจเรื่องของการผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับอัตราการลาออก และการทำงานสายต่ำลง บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูง ทำให้สูญเสียเวลาและทรัพยากรในการทำงานน้อยลงส่งผลดีต่อการบริหารงาน นอกจากนี้บุคลากรที่มีความผูกพันที่แท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรจะมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในระดับสูงซึ่งจะมีส่วนให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

ผลจากความผูกพันทางความรู้สึก

1. เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแบบความผูกพันทางความรู้สึกจะทำให้เกิดความพยายามและทำงานหนักมากขึ้น เนื่องจากเป็นความผูกพันที่เกิดจากความสมัครใจและเกี่ยวพันโดยตรงกับทัศนคติของบุคลากรต่อองค์กร

2. เมื่อมีความผูกพันทางความรู้สึกสูง บุคลากรจะกระทำสิ่งที่ดีให้แก่องค์กรและแสดงพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กรและความผูกพันทางความรู้สึกจะสัมพันธ์เชิงลบกับการขาดงานเนื่องจากทัศนคติที่ดีที่มีต่อองค์กร

3. ถ้าเป็นความผูกพันทางกายอยู่ต่อเนืองสูง บุคคลจะทำงานตามหน้าที่ เนื่องจากความผูกพันแบบนี้จะอยู่บนพื้นฐานความจำเป็นมากกว่าความเชื่อต่อสิ่งที่องค์กรคาดหวัง

ประโยชน์ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

Greenberg และ Baron (2000) ได้แบ่งประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยลง
2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อองค์กร ซึ่งพนักงานเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความสำเร็จขององค์กร

O'Malley (2000) ได้แบ่งประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น (Enhance Employee Persistence) โดยสามารถลดอัตราการลาออก การเลิกงานก่อนเวลาอันสมควร การขาดงาน การมาสาย และมีการอยู่ปฏิบัติงานล่วงเวลา
2. ทำให้เกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Promotes Citizenship Behavior) คือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมในการช่วยเหลือผู้อื่น มีศีลธรรม และคุณธรรมเพิ่มขึ้น เช่น การลดความไม่ซื่อสัตย์ต่อองค์กร

3. ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (Increases Organizational Performance) คือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีการบริการที่ดีขึ้นและมีคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้นานขึ้นความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Meyer และ Allen (1997:24-36) กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกและพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด

2. ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจริงจังกับการปฏิกริยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านการคงอยู่กับองค์กรและพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

3. พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่ามีทั้งมีความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์

สรวงชัย กิตยานันท์ (2552) สะท้อนให้เห็นว่า วูดริฟ (Wood riff) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไว้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพยายามตัดสินใจกระทำสิ่งที่ถูกต้องที่สุดในแต่ละสถานการณ์ (Discretionary effort) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นการใช้พลังสติปัญญาอย่างเต็มที่ และความผูกพันทางอารมณ์ ความรู้สึกต่องานและความต้องการที่จะพยายามทำสิ่งที่ดีที่สุดในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งความพยายามนี้อาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับพนักงานให้แก่งานแต่พนักงานก็ต้องการที่จะใช้ความผูกพันต่อองค์กร

เป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ เป็นความน่าเชื่อถือทางอารมณ์อย่างแท้จริง เพราะว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงเหตุผลของพนักงานที่ทำงานให้กับองค์กรไม่ใช่เรื่องการเงินเป็นสำคัญ แต่ปัจจัยที่ไม่ใช่เงินเข้ามามีอิทธิพล โดยเฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพสูง พวกเขาจะมีความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาและความเป็นไปได้ที่จะอยู่ที่อื่นได้ง่าย ถ้าเขาไม่ได้รับความรู้สึกว่ามีการพัฒนาเกิดขึ้นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ่ายเงินเป็นสิ่งจำเป็นไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจทำงานหรือยังคงดำรงอยู่กับองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานโดยไม่ใช้เงิน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในงาน บุคคลจะตั้งเป้าหมายตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปเก็บไว้ในใจโดยชอบเขตนั่นขึ้นอยู่กับมุมมองเกี่ยวกับงานที่จะให้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพแค่ไหน

2. การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลทั่วไป และโดยเฉพาะบุคคลที่มีศักยภาพสูง ชอบที่จะสามารถจัดการกับงานตนเองได้โดยรวม

3. การปฏิบัติที่ดี (Civilized Treatment) ของครู้ถึงค่าใช้จ่ายที่สูงในการสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพสูงมาทำงาน เช่นเดียวกันค่าใช้จ่ายนี้รวมถึงการลาออกของบุคคลนั้นด้วย การลาออกนั้นเป็นเพราะการได้รับการดูแล การปฏิบัติที่ไม่ดีขององค์กรที่กระทำต่อพนักงาน ปัญหาบ่อยครั้งนั้นมาจากหัวหน้างานหรือผู้จัดการระดับกลางที่มีอิทธิพลกระทบต่อพนักงานระดับล่างทำให้เกิดการทำงานภายใต้ภาวะกดดัน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สามารถที่จะขจัดออกไปได้ โดยการจัดการของฝ่ายทรัพยากรบุคคลด้วยการสรรหาและจูงใจบางคนและทำบางสิ่งที่สามารถช่วยจัดวางเขาในงานประสบความสำเร็จในที่นั้นได้

4. พันธสัญญาขององค์กร(Employer Commitment) พนักงานชอบที่จะรู้สึกว่าองค์กรมีพันธสัญญาโดยจริงใจกับพวกเขาโดยเฉพาะการนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพวกเขา

5. สภาพแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าพอใจ คือนำอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในงานที่ต้องทำงานใต้สภาวะกดดันสูง

6. การเปิดเผยของผู้บริหารระดับสูง(Exposure to Senior People) พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับผู้บริหารระดับสูงขององค์กรและเขาสามารถที่จะเข้าถึงผู้บริหารได้หากมีความต้องการเสนอแนะข้อคิดเห็นและการแนะนำ

7. การชมเชยยกย่องเมื่อกระทำเหมาะสม(Praise When Praise is Due) ลักษณะการจัดการที่แย่ คือหัวหน้าให้ปฏิกริยาป้อนกลับทางลบ ให้การรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีแต่ไม่เคยให้ปฏิกริยาป้อนกลับในทางบวก เป็นการสรรเสริญ ชมเชยยกย่อง เป็นการตอบแทนทางอารมณ์ ความรู้สึกที่มีคุณค่ามากแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

8. การสนับสนุน (Support) พนักงานชอบที่รู้สึกว่ามีบางคนที่สามารถให้คำแนะนำเมื่อเขาต้องการได้

9. ความรู้สึกที่มีความท้าทาย (The Feeling of Being Challenged) พนักงานชอบความรู้สึกท้าทาย โดยให้พวกเขาเชื่อว่าพวกเขามีเครื่องมือและทักษะที่ตอบสนองต่อความสำเร็จในงานได้ สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ไม่คาดคิด การต่อสู้แข่งขันภายนอกสามารถมีอิทธิพลชักจูงบุคคลให้มีความกระตือรือร้นได้ เช่นเดียวกันกับการแข่งขันในส่วงานก็สามารถกระตุ้นได้เช่นกัน

10. ความรู้สึกที่มีความเชื่อถือไว้วางใจ (The Feeling of Being Trusted) ความรู้สึกเชื่อถือในการทำงาน ความรู้สึกจากประโยชน์ในส่วงานและทีมงาน

11. ความรู้สึกที่กำลังทำสิ่งที่ดีและเป็นที่ยอมรับขององค์กร บุคคลต้องการความภาคภูมิใจในตัวของเขาและองค์กรทำงาน

12. ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานบนหน้าที่ที่เป็นประโยชน์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน

13. ความรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

จากทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรขนาดใหญ่ เพราะจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารงานของทุก

องค์กรคือ การทำให้องค์กรคงอยู่และการบรรลุเป้าหมายเมื่อองค์กรสามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงใด การบริหารจัดการในด้านทรัพยากรมนุษย์ก็จะง่ายขึ้น เนื่องจากบุคลากรจะลดอัตราการมาสาย การขาดงาน และลดอัตราการลาออก นอกจากนี้ยังส่งผลต่อทัศนคติและจิตใจ ได้แก่ มีอารมณ์ดี มีความจงรักภักดี มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เต็มใจที่จะเสียสละเวลา เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าองค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็ควรที่จะธำรงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะเอื้อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

บุศรารัตน์ บัวงาม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จังหวัดนครปฐม 175 คน พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมในระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปรีดี อธิพิงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงรวมไปถึงด้านผลตอบแทน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ในขณะที่ด้านกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง

และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมไปถึงด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุและสถานภาพสมรส และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการและด้านการมีปฏิสัมพันธ์

รุ่งนภา สีทะ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 101 คน ซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ตัวแปรอิสระได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพศไม่มีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระดับตำแหน่งต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เพศต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพัน ระดับตำแหน่งต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพัน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ($r=.244$) ด้านบรรทัดฐาน ($r=.227$) และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ($r=.218$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($r=.433$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิรินาท ตามวงษ์วาน (2556) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของพลังการขับเคลื่อนในการทำงานการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 300 คน ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา คือ พลังขับเคลื่อนในการทำงาน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า พลังขับเคลื่อนในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พลังขับเคลื่อนในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สุวิมล สุริย์วงศ์ (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้างานกรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 152 คน และพนักงานระดับหัวหน้างานที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง จำนวน 7 คน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรต้น คือ การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรตาม คือ การรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้างานผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรระดับปานกลางทุกด้าน โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานมากที่สุดและการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนน้อยที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลางทุกด้าน โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากที่สุดและด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยที่สุด การรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างานในระดับต่ำ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่สำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.465 การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดย

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.165 แต่ความผูกพันขององค์กรด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.153 และ -0.233 ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟาร์พ็อดสคอฟ และออร์แกน (Farh, Podsakoff and Organ, 1990) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่างความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและลักษณะงาน (Task Characteristics) กับความพึงพอใจในงานศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานของกระทรวงคมนาคมสาธารณรัฐไต้หวัน จำนวน 195 คน พบว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าจะได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเฉพาะพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและลักษณะงานเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

มัวร์แมน (Moorman, 1991) ศึกษาตัวแปรระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรศึกษาจากพนักงาน 225 คน ของบริษัทขนาดกลางสองแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาการศึกษาเน้นถึงการรับรู้ความยุติธรรมในด้านค่าตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการซึ่งจำแนกออกเป็น 2 มิติ คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในด้านการบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในวิธีปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรที่ได้รับจากการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือของพนักงานจะเพิ่มขึ้นถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากองค์กรและการที่พนักงานรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะสามารถทำนาย

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรได้และพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

มาสเตอร์สัน และคณะ (Masterson and other, 2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ศึกษาพนักงานในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 651 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อหัวหน้างาน

Greenberg (2002) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารในองค์กร ได้ทำการศึกษากับพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่แห่งหนึ่งเกี่ยวกับประกาศ 2 ฉบับ มีความแตกต่างกันในด้านปริมาณข้อมูลที่เกี่ยวกับความจำเป็นในการห้ามพนักงานสูบบุหรี่ และระดับของปฏิสัมพันธ์ที่องค์กรแสดงออกต่อพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการประกาศ พนักงานบางคนรับรู้ข้อมูลจำนวนมากเกี่ยวกับเหตุผลในการประกาศห้ามสูบบุหรี่ ในขณะที่พนักงานบางคนรับรู้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้พนักงานบางคนยังรับรู้ข้อความที่แสดงถึงความเอาใจใส่ต่อพนักงานขององค์กร ทั้งนี้ที่มีการประกาศใช้นโยบายนี้ พนักงานทั้งหมดได้ถูกสำรวจในด้านการยอมรับนโยบายงดสูบบุหรี่ในสถานที่ทำงาน แม้ว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมในการสูบบุหรี่อย่างหนักจะไม่สามารถยอมรับนโยบายนี้ได้ในระยะแรก แต่หลังจากที่องค์กรได้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่แสดงถึงความเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของพนักงานมากขึ้น พนักงานเหล่านี้ก็เกิดการยอมรับนโยบายนี้ได้มากขึ้นเช่นกัน ในทางกลับกันพนักงานที่ไม่สูบบุหรี่สามารถยอมรับนโยบายนี้ได้โดยไม่ต้องว่าองค์กรจะเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของพนักงานหรือไม่ก็ตาม อย่างไรก็ตามพนักงานทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะสูบบุหรี่หรือไม่ ต่างก็ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้าน

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรที่แสดงถึงความเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของพนักงานสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในแต่ละองค์ประกอบต่างก็ช่วยส่งเสริมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในด้านต่างๆ ของบุคคลให้มากขึ้น

Jewell, 1998; Greenberg, 2002; Greenberg and Baron, 2003 โดย Meyer and Allen ได้จำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ 1) องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่าองค์ประกอบของความรู้สึกดูเหมือนจะมีความสำคัญน้อยกว่าความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรและความตั้งใจที่จะใช้ความวิริยะอุตสาหะเพื่อองค์กรของบุคคล ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กรของบุคคลจะพัฒนาขึ้น เนื่องจากความพึงพอใจของบุคคลในด้านรางวัล ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจที่องค์กรเสนอให้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นภาพสะท้อนของความสำนึกในหน้าที่ ความจำเป็นในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ในองค์กรที่บุคคลต้องปฏิบัติ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 2 อัน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร สามารถส่งผลต่อกันมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกัน ผู้วิจัยจึงนำมาตั้งเป็นสมมติฐานถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากตัวแปรทั้ง 2 มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยสามารถนำผลการศึกษาในแต่ละตัวแปรไปพิจารณาเพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยองค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นกำลังสำคัญขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน เพื่อที่องค์กรสามารถดำเนินงานบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งเน้นศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง และอิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 วิธีการศึกษา

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษา

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

3.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้ศึกษาวิจัยโดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ศึกษาการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นกรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ บทความต่างๆ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 10แผนก ได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการโครงการ ฝ่ายบริหารเงินทุน ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบริหารลูกค้า ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายบริการหลังการขาย ฝ่ายวิเคราะห์การลงทุน จำนวนรวมทั้งสิ้น 312 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธันวาคม พ.ศ.2559)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็น พนักงานอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง รวมทั้งสิ้น 312 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธันวาคม พ.ศ.2559)โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามวิธีการของ Taro Yamane ซึ่งมีสูตรดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ 0.05

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{312}{1 + 312(0.05)^2} = 175$$

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 175 คน โดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Samplion) จากการสุ่มตัวอย่างตามสายงาน (Stratified Random Sampling)

ตาราง 3.1กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงาน

| แผนก | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|--------------------------------|------------|---------------|
| 1. ฝ่ายปฏิบัติการโครงการ | 97 | 54 |
| 2. ฝ่ายบริหารเงินทุน | 23 | 13 |
| 3. ฝ่ายบัญชี | 25 | 14 |
| 4. ฝ่ายการเงิน | 20 | 11 |
| 5. ฝ่ายบริหารลูกหนี้ | 19 | 11 |
| 6. ฝ่ายกฎหมาย | 10 | 6 |
| 7. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 24 | 13 |
| 8. ฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์ | 32 | 18 |
| 9. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ | 27 | 15 |
| 10. ฝ่ายบริการหลังการขาย | 35 | 20 |
| รวม | 312 | 175 |

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ที่เลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนดให้ โดยเป็นคำถามที่เลือกตอบได้เพียงข้อเดียว ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันในองค์กร มีลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ

1 หมายถึง น้อยที่สุด

2 หมายถึง น้อย

3 หมายถึง ปานกลาง

4 หมายถึง มาก

5 หมายถึง มากที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาและแปลผล กำหนดให้มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1-5 โดยแบ่งช่วงระดับแต่ละประเภทด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งมีเกณฑ์ในการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของชั้นข้อมูล} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= 0.8$$

สามารถแบ่งระดับคะแนนได้ดังนี้

| ระดับคะแนนที่ | คะแนนเฉลี่ย | แปลความว่า |
|---------------|-------------|-----------------|
| 1 | 1.00-1.80 | ระดับน้อยที่สุด |
| 2 | 1.81-2.60 | ระดับน้อย |
| 3 | 2.61-3.40 | ระดับปานกลาง |
| 4 | 3.41-4.20 | ระดับมาก |
| 5 | 4.21-5.00 | ระดับมากที่สุด |

แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ประกอบด้วยคำถาม 2 ด้าน ได้แก่

1. คำถามด้านความยุติธรรมในองค์กร ได้แก่ ข้อที่ 1 - 15
2. คำถามด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ข้อที่ 16 - 30

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้มีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว โดยนำไปแจกด้วยตัวเอง ตามส่วนงานต่างๆ กับประชากรที่กำหนดไว้ จำนวน 175 ฉบับ

3.4.2 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนภายหลังจากที่ประชากรทั้งหมดกรอกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำข้อมูลบันทึกลงในแบบลงรหัส

3.4.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว ทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

3.5.1 สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการบรรยายลักษณะข้อมูล และในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความยุติธรรมและความผูกพันในองค์กรที่เป็นข้อมูลประเภท Likert Scale คะแนนที่ได้จะถูกนำมาคำนวณให้อยู่ในรูปคะแนนเฉลี่ย ผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์แปลความหมายแบบจำแนกแต่ละช่วงย่อย 5 ช่วง

3.5.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) คือ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อสรุปผลการศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเพื่อศึกษาและทดสอบระดับการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการศึกษากการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression)

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|--|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) |
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Number) |
| t | แทน | ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t-test) |
| F | แทน | ค่าสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) |
| Sig | แทน | ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| * | แทน | ค่าการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (n = 175)

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------|------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 113 | 64.6 |
| หญิง | 62 | 35.4 |
| อายุ | | |
| 20 - 30 ปี | 103 | 58.9 |
| 31 - 40ปี | 43 | 24.6 |
| 41 - 50ปี | 20 | 11.4 |
| 51 - 60ปี | 9 | 5.1 |
| สถานภาพ | | |
| โสด | 118 | 67.4 |
| สมรส | 52 | 29.7 |
| อื่น ๆ | 5 | 2.9 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 14 | 8 |
| ปริญญาตรี | 132 | 75.4 |
| ปริญญาโท | 29 | 16.6 |

ตาราง 4.1 (ต่อ)

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------|------------|--------|
| อายุการทำงาน | | |
| 1 – 5 ปี | 93 | 53.1 |
| 6 – 10 ปี | 42 | 24 |
| 11 – 15 ปี | 26 | 14.9 |
| ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป | 14 | 8 |

จากตาราง 4.1 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ด้านเพศ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113คน คิดเป็นร้อยละ 64.6และเป็นเพศชาย จำนวน 62คน คิดเป็นร้อยละ 35.4ตามลำดับ

ด้านอายุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน มีอายุ 20 - 30ปี มากที่สุด จำนวน 103คน คิดเป็นร้อยละ 58.9รองลงมา คือ อายุ 31 - 40ปี จำนวน 43คน คิดเป็นร้อยละ 24.6อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 20คน คิดเป็นร้อยละ 11.4อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 118คน คิดเป็นร้อยละ 67.4รองลงมา คือ สมรส จำนวน 52คน คิดเป็นร้อยละ 29.7และอื่นๆ จำนวน 5คน คิดเป็นร้อยละ 2.9ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 132คน คิดเป็นร้อยละ 57.4รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 29คน คิดเป็นร้อยละ 16.6และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8ตามลำดับ

ด้านอายุการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175คน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 93คน คิดเป็นร้อยละ 53.1รองลงมา คือ อายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 42คน คิดเป็นร้อยละ 24อายุการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 26คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน แสดงเป็น ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการศึกษาโดยรวมแสดงไว้ในตารางดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ด้านผลตอบแทน โดยรวมและรายด้าน (n = 175)

| ด้านผลตอบแทน | \bar{X} | S.D. | ระดับการเปลี่ยนแปลง | อันดับ |
|---|-------------|-------------|---------------------|--------|
| 1. ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมากี่ปี อัตราใกล้เคียงกับที่ท่านคิดว่าสมควรจะได้รับ | 3.22 | .952 | ปานกลาง | 5 |
| 2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่าน ได้รับมอบหมาย | 3.14 | 1.004 | ปานกลาง | 8 |
| 3. ผลตอบแทนด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสม และมีความยุติธรรม | 3.19 | .918 | ปานกลาง | 6 |
| 4. ท่านคิดว่าประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ ที่ท่าน ได้รับเพิ่มเติมจากการฝึกอบรมและการทำงานในองค์กร ของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านได้รับผลตอบแทนที่มี ความยุติธรรม | 3.42 | .819 | มาก | 2 |
| 5. ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลา ที่ใช้ในการทำงาน | 3.33 | .967 | ปานกลาง | 3 |
| 6. ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ประสบการณ์ทำงานของท่าน | 3.46 | .895 | มาก | 1 |
| 7. ท่านได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ค่ำค่ากับสิ่งที่ท่านได้ ทุ่มเทในการทำงาน | 3.19 | .918 | ปานกลาง | 7 |
| 8. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจาก องค์กรมีความยุติธรรม | 3.29 | .883 | ปานกลาง | 4 |
| รวม | 3.28 | .737 | | |

จากตาราง 4.2 พบว่า พนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = .737) การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านผลตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ท่านได้รับผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .895) ท่านคิดว่าประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ ที่ท่านได้รับเพิ่มเติมจากการฝึกอบรมและการทำงานในองค์กรของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านได้รับผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .819) ด้านผลตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = .967) เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = .883) ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมาในอัตราใกล้เคียงกับที่ท่านคิดว่าสมควรจะได้รับ ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.952) ท่านได้รับผลตอบแทนจากองค์กร คำนึงค่ากับสิ่งที่ท่านได้ทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = .918) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.004)



ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านกระบวนการ โดยรวมและรายด้าน (n = 175)

| ด้านกระบวนการ | \bar{X} | S.D. | ระดับการเปลี่ยนแปลง | อันดับ |
|--|-------------|-------------|---------------------|--------|
| 1. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริง | 3.40 | .864 | ปานกลาง | 1 |
| 2. ท่านมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลตอบแทน และความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน | 3.28 | .969 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงาน และการกำหนดผลตอบแทนของท่าน | 3.35 | .921 | ปานกลาง | 2 |
| รวม | 3.34 | .820 | ปานกลาง | |

จากตาราง 4.3 พบว่า พนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .820) การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านกระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = .864) ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงาน และการกำหนดผลตอบแทนของท่าน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .921) ท่านมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลตอบแทน และความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = .969)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
โดยรวมและรายด้าน (n = 175)

| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับการเปลี่ยนแปลง | อันดับ |
|--|-------------|-------------|---------------------|--------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์ในการจ่ายผลตอบแทนให้ท่านทราบ | 3.21 | .924 | ปานกลาง | 2 |
| 2. ท่านมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา | 3.80 | .788 | มาก | 1 |
| รวม | 3.50 | .774 | มาก | |

จากตาราง 4.4 พบว่า พนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .774) การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .788) ผู้บังคับบัญชาแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์ในการจ่ายผลตอบแทนให้ท่านทราบ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = .924)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

องค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านการรับรู้ข่าวสาร โดยรวมและ
รายด้าน (n = 175)

| ด้านการรับรู้ข่าวสาร | \bar{X} | S.D. | ระดับการเปลี่ยนแปลง | อันดับ |
|---|-------------|-------------|---------------------|--------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการต่างๆ ที่ท่านให้ความสนใจหรือต้องการทราบ โดยไม่ปิดบัง | 3.31 | .920 | ปานกลาง | 2 |
| 2. ข้อมูลข่าวสารจากองค์กรที่ท่านได้รับรู้มีความชัดเจน โปร่งใส ถูกต้อง และอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล | 3.43 | .906 | มาก | 1 |
| รวม | 3.37 | .832 | ปานกลาง | |

จากตาราง 4.5 พบว่า พนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านการรับรู้ข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .832) การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านการรับรู้ข่าวสารที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารจากองค์กรที่ท่านได้รับรู้มีความชัดเจน โปร่งใส ถูกต้อง และอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .906) ด้านการรับรู้ข่าวสารที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่ท่านให้ความสนใจหรือต้องการทราบโดยไม่ปิดบัง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = .920)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้าน (n = 175)

| ความผูกพันต่อองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับการเปลี่ยนแปลง | อันดับ |
|--|-------------|-------------|---------------------|--------|
| 1. ท่านจะทำงานและเกษียณอายุที่องค์กรแห่งนี้ | 2.98 | 1.210 | ปานกลาง | 14 |
| 2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ | 3.53 | .896 | มาก | 2 |
| 3. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของคนหนึ่งขององค์กร | 3.00 | .983 | ปานกลาง | 13 |
| 4. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหาของท่านเช่นกัน | 3.14 | .957 | ปานกลาง | 10 |
| 5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร | 3.50 | .870 | มาก | 3 |
| 6. ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องยากลำบากมาก หากจะลาออกจากองค์กรในขณะนี้ แม้ต้องการจะลาออกก็ตาม | 3.15 | .931 | ปานกลาง | 9 |
| 7. หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กร จะเกิดผลกระทบต่อชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก | 3.03 | .943 | ปานกลาง | 11 |
| 8. ท่านจะรู้สึกผิด หากลาออกจากองค์กรในขณะนี้ | 3.01 | .953 | ปานกลาง | 12 |
| 9. ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรมีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรต่อไป | 3.47 | .889 | มาก | 4 |
| 10. ท่านรู้สึกว่า การคงอยู่กับองค์กรต่อไป เป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว | 3.20 | .773 | ปานกลาง | 8 |
| 11. ท่านจะยังไม่ลาออกจากองค์กรในขณะนี้ เนื่องจากรู้สึกว่าตนเองมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่นี่ | 3.45 | .945 | มาก | 5 |
| 12. ท่านคิดว่าองค์กรมีบุญคุณต่อท่าน ท่านจะพยายามทำงานเพื่อให้องค์กรยั่งยืนต่อไป | 3.22 | .850 | ปานกลาง | 7 |
| 13. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานแม้ค่าตอบแทนจะสูงกว่า | 2.56 | 1.020 | ปานกลาง | 15 |
| 14. ท่านรู้สึกว่ามีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้ | 3.38 | .814 | ปานกลาง | 6 |
| 15. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้ | 3.59 | .971 | มาก | 1 |
| รวม | 3.21 | .668 | ปานกลาง | |

จากตาราง 4.6 พบว่า พนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.21$, S.D. = .668) ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้ ($\bar{X}= 3.59$, S.D. = .971) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X}= 3.53$, S.D. = .896) ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ($\bar{X}= 3.50$, S.D. = .870) ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรมีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรต่อไป ($\bar{X}= 3.47$, S.D. = .889)ท่านจะยังไม่ลาออกจากองค์กรในขณะนี้ เนื่องจากรู้สึกว่าตนเองมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่นี่ ($\bar{X}= 3.45$, S.D. = .945)ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ท่านรู้สึกว่ามีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X}= 3.38$, S.D. = .814) ท่านคิดว่าองค์กรมีบุญคุณต่อท่าน ท่านจะพยายามทำงานเพื่อให้องค์กรยั่งยืนต่อไป ($\bar{X}= 3.22$, S.D. = .850)ท่านรู้สึกว่าภาระคงอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ($\bar{X}= 3.20$, S.D. = .773) ท่านรู้สึกว่า เป็นเรื่องยากลำบากมาก หากจะลาออกจากองค์กรในขณะนี้ แม้ต้องการจะลาออกก็ตาม ($\bar{X}= 3.15$, S.D. = .931)ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหาของท่านเช่นกัน ($\bar{X}= 3.14$, S.D. = .957) หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กร จะเกิดผลกระทบต่อชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก ($\bar{X}= 3.03$, S.D. = .943) ท่านจะรู้สึกผิด หากลาออกจากองค์กรในขณะนี้ ($\bar{X}= 3.01$, S.D. = .953) ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของคนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}= 3.00$, S.D. = .983) ท่านจะทำงานและเกษียณอายุที่องค์กรแห่งนี้ ($\bar{X}= 2.98$, S.D. = 1.210) ท่านจะไม่เปลี่ยนงานแม้ค่าตอบแทนจะสูงกว่า ($\bar{X}= 2.56$, S.D. = 1.020)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งโดยรวมและรายด้าน

| การรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่ง | \bar{X} | S.D. | ระดับค่า คะแนน | อันดับ |
|--|-------------|-------------|-------------------|--------|
| 1. ด้านผลตอบแทน | 3.28 | .737 | ปานกลาง | 5 |
| 2. ด้านกระบวนการ | 3.34 | .820 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร | 3.50 | .774 | มาก | 1 |
| 4. ด้านการรับรู้ข่าวสาร | 3.37 | .832 | ปานกลาง | 2 |
| 5. ความผูกพันต่อองค์กร | 3.21 | .667 | ปานกลาง | 4 |
| รวม | 3.34 | .659 | ปานกลาง | |

จากตาราง 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .659) การรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .774) และการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการรับรู้ข่าวสาร ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .832) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .820) ความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = .667) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = .737)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

ตาราง 4.8การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ (n = 175)

| การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง | จำนวน (คน) | \bar{X} | S.D. | t | P |
|---|---------------|-----------|------|--------|---------|
| 1. ด้านผลตอบแทน | | | | -0.295 | -0.033 |
| หญิง | 113 | 3.27 | .073 | | |
| ชาย | 62 | 3.30 | .083 | | |
| 2. ด้านกระบวนการ | | | | -1.898 | -0.227 |
| หญิง | 113 | 3.26 | .083 | | |
| ชาย | 62 | 3.49 | .086 | | |
| 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กร | | | | -1.330 | -0.158 |
| หญิง | 113 | 3.47 | .075 | | |
| ชาย | 62 | 3.60 | .092 | | |
| 4. ด้านการรับรู้ข่าวสาร | | | | -0.125 | -0.016* |
| หญิง | 113 | 3.36 | .080 | | |
| ชาย | 62 | 3.38 | .102 | | |
| 5. ความผูกพันต่อองค์กร | | | | -0.067 | -0.007* |
| หญิง | 113 | 3.21 | .064 | | |
| ชาย | 62 | 3.22 | .083 | | |
| การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง | | | | -0.881 | -0.088 |
| หญิง | 113 | 3.31 | .065 | | |
| ชาย | 62 | 3.40 | .076 | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตาราง 4.8เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ
พนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งจำแนกตามเพศพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = -0.881, P = 0.088$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ มีการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านการรับรู้ข่าวสาร และความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ (n = 175)

| การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง | SS | df | MS | F | Sig |
|--|---------------|------------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 6.927 | 3 | 2.309 | 5.758 | .001* |
| ภายในกลุ่ม | 68.570 | 171 | .041 | | |
| รวม | 75.497 | 174 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.9 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 5.758, P = 0.001$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทดสอบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ออกเป็นรายด้าน ปรากฏผลตามตาราง 4.10 ดังนี้

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ (n = 175)

| การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผล ต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่ง | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|--|----------------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| 1. ด้านผลตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 7.620 | 3 | 2.540 | 5.000 | .002* |
| | ภายในกลุ่ม | 86.871 | 171 | .508 | | |
| | รวม | 94.491 | 174 | | | |
| 2. ด้านกระบวนการ | ระหว่างกลุ่ม | 7.500 | 3 | 2.500 | 3.905 | .010* |
| | ภายในกลุ่ม | 109.484 | 171 | .640 | | |
| | รวม | 116.984 | 174 | | | |
| 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 4.052 | 3 | 1.351 | 2.305 | .079 |
| | ภายในกลุ่ม | 100.197 | 171 | .586 | | |
| | รวม | 104.249 | 174 | | | |
| 4. ด้านการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร | ระหว่างกลุ่ม | 7.567 | 3 | 2.522 | 3.820 | .011* |
| | ภายในกลุ่ม | 112.911 | 171 | .660 | | |
| | รวม | 120.477 | 174 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.10 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุพบว่า การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่

ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ต่างกัน ในด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการรับรู้ข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แยกตามสถานภาพ (n = 175)

| การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง | SS | df | MS | F | Sig |
|--|---------------|------------|-------|-------|--------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3.676 | 2 | 1.838 | 4.401 | 0.014* |
| ภายในกลุ่ม | 71.821 | 172 | .418 | | |
| รวม | 75.497 | 174 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.11 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แยกตามสถานภาพ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แยกตามสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.401$, $P = .014$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทดสอบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แยกตามสถานภาพ ออกเป็นรายด้าน ปรากฏผลตามตาราง 4.12 ดังนี้

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ
(n = 175)

| การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผล ต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่ง | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|--|----------------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| 1. ด้านผลตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 4.175 | 2 | 2.087 | 3.975 | .021* |
| | ภายในกลุ่ม | 90.316 | 172 | .525 | | |
| | รวม | 94.491 | 174 | | | |
| 2. ด้านกระบวนการ | ระหว่างกลุ่ม | 4.363 | 2 | 2.182 | 3.332 | .038* |
| | ภายในกลุ่ม | 112.621 | 172 | .655 | | |
| | รวม | 116.984 | 174 | | | |
| 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 4.218 | 2 | 2.109 | 3.626 | .029* |
| | ภายในกลุ่ม | 100.030 | 172 | .582 | | |
| | รวม | 104.249 | 174 | | | |
| 4. ด้านการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร | ระหว่างกลุ่ม | 2.738 | 2 | 2.491 | 2.000 | .139 |
| | ภายในกลุ่ม | 117.739 | 172 | .422 | | |
| | รวม | 120.477 | 174 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตาราง 4.12 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท

อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ต่างกัน ในด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการรับรู้ข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับการศึกษ (n = 175)

| การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง | SS | df | MS | F | Sig |
|---|---------------|------------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2.705 | 2 | 1.352 | 3.196 | .043* |
| ภายในกลุ่ม | 72.792 | 172 | .423 | | |
| รวม | 75.497 | 174 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.13 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับการศึกษ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.196$, $P = .043$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทดสอบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับการศึกษ ออกเป็นรายด้านปรากฏผลตามตาราง 4.14 ดังนี้

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา
(n = 175)

| การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผล ต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่ง | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|--|----------------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| 1. ด้านผลตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 1.014 | 2 | .507 | .933 | .395 |
| | ภายในกลุ่ม | 93.476 | 172 | .543 | | |
| | รวม | 94.491 | 174 | | | |
| 2. ด้านกระบวนการ | ระหว่างกลุ่ม | 2.926 | 2 | 1.463 | 2.206 | .113 |
| | ภายในกลุ่ม | 114.058 | 172 | .663 | | |
| | รวม | 116.984 | 174 | | | |
| 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 3.684 | 2 | 1.842 | 3.150 | .045* |
| | ภายในกลุ่ม | 100.565 | 172 | .585 | | |
| | รวม | 104.249 | 174 | | | |
| 4. ด้านการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร | ระหว่างกลุ่ม | 2.887 | 2 | 1.444 | 2.112 | .124 |
| | ภายในกลุ่ม | 117.590 | 172 | .684 | | |
| | รวม | 120.477 | 174 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.14 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แยกตามอายุการทำงาน (n = 175)

| การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง | SS | df | MS | F | Sig |
|--|---------------|------------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 4.313 | 3 | 1.438 | 3.454 | .018* |
| ภายในกลุ่ม | 71.184 | 171 | .416 | | |
| รวม | 75.497 | 174 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.15 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แยกตามอายุการทำงาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แยกตามอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.454$, $P = .018$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทดสอบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แยกตามอายุการทำงาน ออกเป็นรายด้าน ปรากฏผลตามตาราง 4.16 ดังนี้

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุการทำงาน
(n = 175)

| การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผล ต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่ง | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|--|----------------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| 1. ด้านผลตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 4.313 | 3 | 2.436 | 4.777 | .003* |
| | ภายในกลุ่ม | 71.184 | 171 | .510 | | |
| | รวม | 75.497 | 174 | | | |
| 2. ด้านกระบวนการ | ระหว่างกลุ่ม | 7.307 | 3 | 1.591 | 2.425 | .067 |
| | ภายในกลุ่ม | 87.183 | 171 | .656 | | |
| | รวม | 94.491 | 174 | | | |
| 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 4.774 | 3 | .884 | 1.487 | .220 |
| | ภายในกลุ่ม | 112.210 | 171 | .594 | | |
| | รวม | 116.984 | 174 | | | |
| 4. ด้านการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร | ระหว่างกลุ่ม | 2.651 | 3 | 1.065 | 1.553 | .203 |
| | ภายในกลุ่ม | 101.598 | 171 | .686 | | |
| | รวม | 104.249 | 174 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.16 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ต่างกัน ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.17 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยอย่างง่ายของตัวแปรโดยรวมของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .754 | .568 | .558 | .44416 |

a. Predictors : (Constant)ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการรับรู้ข่าวสาร

จากตาราง 4.17 พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ได้ 56.80% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ .44416 (หมายถึง ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตาราง 4.18 การตรวจสอบตัวแปรอิสระด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------|
| 1 | Regression | 44.100 | 4 | 11.025 | 55.885 | .000* |
| | Residual | 33.537 | 170 | .197 | | |
| | Total | 77.637 | 174 | | | |

a. Predictors : (Constant)ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการรับรู้ข่าวสาร

b. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

จากตาราง 4.18 พบว่า ตัวแปรด้านการรับรู้ความยุติธรรมอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

| Model | การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | P |
|-------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .689 | .174 | | 3.972 | .000* |
| | 1. ด้านการแบ่งปันผลตอบแทน | .277 | .073 | .306 | 3.800 | .000* |
| | 2. ด้านกระบวนการ | .078 | .072 | .096 | 1.074 | .284 |
| | 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร | .325 | .082 | .377 | 3.979 | .000* |
| | 4. ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร | .064 | .073 | .080 | .0875 | .383 |

a. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.19 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .689 + 0.277 (\text{ด้านผลตอบแทน}) + 0.078 (\text{ด้านกระบวนการ}) + 0.325 (\text{ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร}) + 0.064 (\text{ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร})$$

ค่า b ของด้านผลตอบแทน = 0.277 หมายความว่า ด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การรับรู้ของพนักงานในด้านผลตอบแทนเพิ่มขึ้น 0.277 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_0 ($P > 0.05$) แสดงว่าด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของด้านกระบวนการ = 0.078 หมายความว่า ด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การรับรู้ของพนักงานในด้านกระบวนการเพิ่มขึ้น 0.078 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

H_0 ($P > 0.05$) แสดงว่าด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในด้านกระบวนการ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร = 0.325 หมายความว่า ด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การรับรู้ของพนักงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เพิ่มขึ้น 0.325 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_0 ($P > 0.05$) แสดงว่าด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร = 0.064 หมายความว่า ด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การรับรู้ของพนักงานในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น 0.064 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_0 ($P > 0.05$) แสดงว่าด้านการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง และเพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งจำนวน 175 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.60 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 20-30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 ด้านสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ โสด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็น ร้อยละ 75.40 ด้านอายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10

5.1.2 ผลการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน มีความคิดเห็นต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.659) กลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.737) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.820) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.774) และด้านการรับรู้ข่าวสาร ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.832) ความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.668) รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = .737) การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านผลตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .895) ท่านคิดว่าประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ ที่ท่านได้รับเพิ่มเติมจากการฝึกอบรมและการทำงานในองค์กรของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านได้รับผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .819) ด้านผลตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = .967) เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = .883) ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมาน้อยกว่าที่ท่านคิดว่าสมควรจะได้รับ ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.952) ท่านได้รับผลตอบแทนจากองค์กร คู่คุณค่ากับสิ่งที่ท่านได้ทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = .918) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.004)

ด้านกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .820) การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านกระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ

การพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = .864) ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงาน และการกำหนดผลตอบแทนของท่าน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .921) ท่านมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลตอบแทน และความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = .969)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .774) การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .788) ผู้บังคับบัญชาแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์ในการจ่ายผลตอบแทนให้ท่านทราบ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = .924)

ด้านการรับรู้ข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .832) การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านการรับรู้ข่าวสารที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารจากองค์กรที่ท่านได้รับรู้มีความชัดเจน โปร่งใส ถูกต้อง และอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .906) ด้านการรับรู้ข่าวสารที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่ท่านให้ความสนใจหรือต้องการทราบโดยไม่ปิดบัง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = .920)

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = .668) ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .971) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .896) ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .870) ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรมีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรต่อไป ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .889) ท่านจะยังไม่ลาออกจากองค์กรในขณะนี้ เนื่องจากรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่นี่ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .945) ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกว่ามีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = .814) ท่านคิดว่าองค์กรมีบุญคุณต่อท่าน ท่านจะพยายามทำงานเพื่อให้องค์กรยั่งยืนต่อไป ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = .814)

.850) ท่านรู้สึกว่าการคงอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = .773) ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องยากลำบากมาก หากจะลาออกจากองค์กรในขณะนี้ แม้ต้องการจะลาออกก็ตาม ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = .931) ท่านรู้สึกว่าย่ปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหาของท่านเช่นกัน ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .957) หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กร จะเกิดผลกระทบต่อชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = .943) ท่านจะรู้สึกผิด หากลาออกจากองค์กรในขณะนี้ ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = .953) ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของคนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = .983) ท่านจะทำงานและเกษียณอายุที่องค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.210) ท่านจะไม่เปลี่ยนงานแม้ค่าตอบแทนจะสูงกว่า ($\bar{X} = 2.56$, S.D. = 1.020)

5.2 สรุปผลการเปรียบเทียบ

5.2.1 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

5.2.2 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = -.881$, $P = -.088$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ มีการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ด้านการรับรู้ข่าวสาร และความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2.3 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 5.758$, $P = .001$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.4 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.401, P = .014$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.5 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.196, P = .043$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.6 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.454, P = .018$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งต่อการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ในด้านผลตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับบุศรารัตน์ บัวงาม (2556: 11) กล่าวถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เกิดจากการเปรียบเทียบพฤติกรรมและ

การปฏิบัติจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2554: 25) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติในเรื่องจ่ายค่าตอบแทนและกระบวนการในการตัดสินใจเพื่อจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่ได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ และระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งต่อการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ในด้านกระบวนการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับอัจจวา เนียมหอม (2551: 15) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผลตอบแทนที่ได้รับ และกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับจากองค์กร มีความยุติธรรม ได้รับข้อมูล การให้เกียรติ และให้สิทธิอย่างเสมอภาค เท่าเทียม นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Organ (1990: 43) ให้นิยามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรและผู้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน ยุติธรรม มีการกำหนดผลตอบแทน และความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งต่อการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ Greenberg (1993) มีแนวความคิดคล้ายกับ Folger (1998) โดยแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็น 4 มิติ โครงสร้างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิธีการจัดสรรผลตอบแทน และการปฏิบัติต่อกันทางสังคมภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ

การได้รับการปฏิบัติอย่างไรขณะทำงานในองค์กร นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิลลิแลนด์และแลงดอน (Gilliland and Langdon, 1998) กล่าวว่า อิทธิพลของรูปแบบการบริหารจัดการที่ยุติธรรม และการที่บุคคลในองค์กรได้รับความยุติธรรมในองค์กรทัศนคติที่มีต่อองค์กรคือ เกิดความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และค่าตอบแทนให้พนักงานทราบ

ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งต่อการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ในด้านการรับรู้ข่าวสาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อมูลข่าวสารจากองค์กรที่ท่านได้รับมีความชัดเจน โปร่งใส ถูกต้อง และอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล ซึ่งสอดคล้องกับMoorman(1991: 653) ให้นิยามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง การรับรู้วิธีการหรือหนทางที่พนักงานตัดสินใจว่าตนเองได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอื่น ๆ นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัย Sheppard, Lewicki, และ Minton (1992:12) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมตั้งอยู่บนหลักพื้นฐาน 2 ประการคือ หลักความสมดุล (Balance) และความถูกต้อง (Correctness) ซึ่งเป็นการประเมินค่าของกระบวนการ การกระทำ และการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งหลักความถูกต้องนี้จะต้องประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ความคงที่แน่นอน (Consistency) ความแม่นยำ (Accuracy) ความชัดเจน (Clarity) กระบวนการที่โปร่งใส (Procedural Thoroughness) และความสอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมในช่วงเวลานั้น (Compatibility with the Morals and Values of the Times)

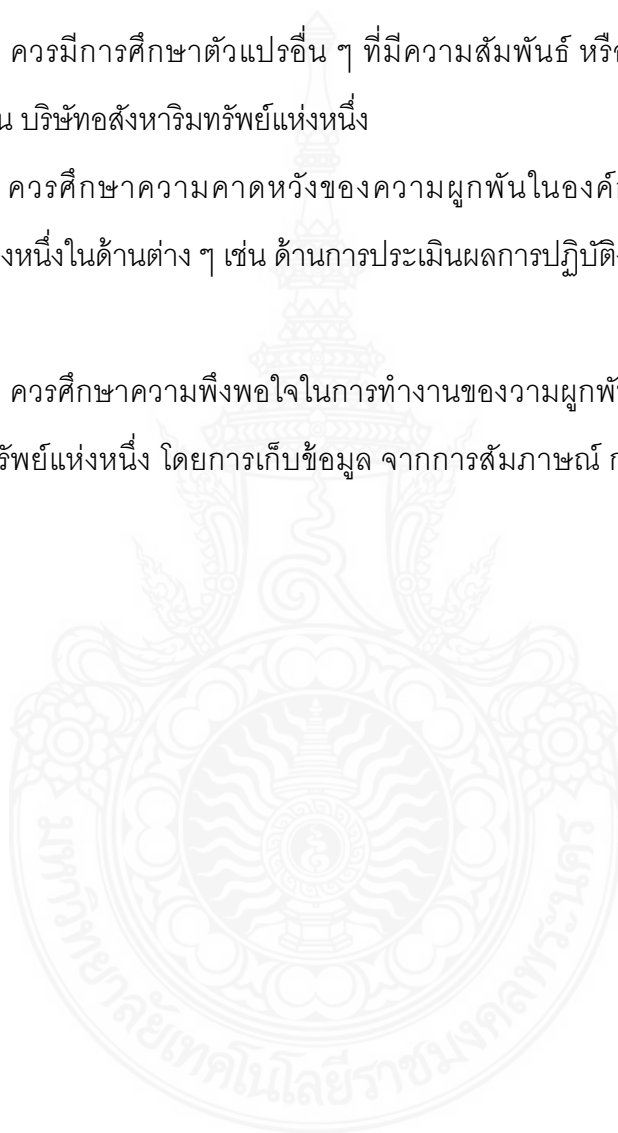
ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีได้รับข่าวสารที่ชัดเจน ถูกต้อง อยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ในด้านกระบวนการต่าง ๆ ที่สนใจอย่างไม่ปิดบัง

5.4 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยจึงใคร่ข้อเสนอแนะผลของการวิจัย ดังต่อไปนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง
2. ควรศึกษาความคาดหวังของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือด้านการส่งเสริมความรู้ เป็นต้น
3. ควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยการเก็บข้อมูล จากการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ เป็นต้น



บรรณานุกรม

- ชวลีพร ชัยมา. (2550). **ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่าง
เจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับ
แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ณัชกานต์ กรุดเงิน. (2544). **ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทโกลด์เม็กซ์
อินเตอร์เทรดจำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ
มหาวิทยาลัยเกริก.**
- ตุลยา เจริญทอง. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา
พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ส่วนกลาง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ทัศนีย์ สร้อยฟ้า. (2550). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอุ้เรือ.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- บุศรรัตน์ บัวงาม. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความ
ผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน
เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จังหวัดนครปฐม.ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรีดี อธิพิงศ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การและความตั้งใจลาออก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา คณะแพทย์แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร.ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- พจณีย์ ไหลพณิชถาวร. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเชื่ออำนาจการควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพลินพิศ ศิริสมบุญ. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท
อุตสาหกรรมสิ่งทอ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภรณ์ มหานนท์. (2549). **การประเมินผลประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพมหานคร:โอเดียน
โตรี
- รุ่งนภา สีทะ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความ
ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.** ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล สุริยวงศ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม ความผูกพันต่อ
องค์การและการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน:
กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.** งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินาถ ตามวงษ์วาน. (2554). **อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงานการรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์การและความผูกพันที่มีต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สิริลักษณ์ ไต่ใหญ่. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและอัตรา

การขาดงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด.

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะ

มนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ. (2547). ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์การผู้ว่าจ้างศึกษา

เฉพาะกรณีบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคม

สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. วารสารคน. (3):10-16.

สรรค์ชัย กิตยานันท์. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกกลางคันของนักศึกษา คณะ

วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัย

ราชภัฏกาญจนบุรี.

อัจฉรา เนียนหอม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพ

ชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา

จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ

องค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกชัย เหล่าอิสริยะกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....สำคัญจริงหรือ. เข้าถึงเมื่อ 19

มิถุนายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/HumentResearch%20.html>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Allen, N.J., and Mayer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, Continuance And normative commitment to the Organizational. Journal of Occupational Psychology. 63: 1-18
- Beugre, C. (1998). **Managing fairness in organizations**. Westport, CT: Quorum Books Co.
- Farh, J.L., Zhong C.B., and Organ, D.W. (2004). **Organizational Citizenship Behavior in The People's Republic of China**. Organization Science.15 (2): 241-253.
- Folger, R., and R. Cropanzano. (1998). **Organizational Justice and Human Resource Management**. California: Sage.
- Greenberg, J. (1990). **Organizational Justice : Yesterday, Today, and Tomorrow**. Journal of Management. (16): 399-432.
- Greenberg, J. (2002). **Managing Behavior in Organizations**. 3rd ed. NJ: Prentice-Hall.
- Greenberg, J. and Baron, A.R. (1995). **Behavior in Organizations: Understanding and managingthe human side of work**. 7th.Ed. NJ: Prontice Hall.
- Gilliland, S. W. and Langdon, J.C. (1998). **Creating performance management systems That promote perceptions of fairness**. In J. W. Smither (ed.), Performance appraisal: State of the art in practice. San Francisco, CA: Jossey-Bass:49-94.
- Jewell, L. N. (1998). **Contemporary Industrial/Organizational Psychology**. 3rd ed. Pacific Grove: Brooks/ Cole.

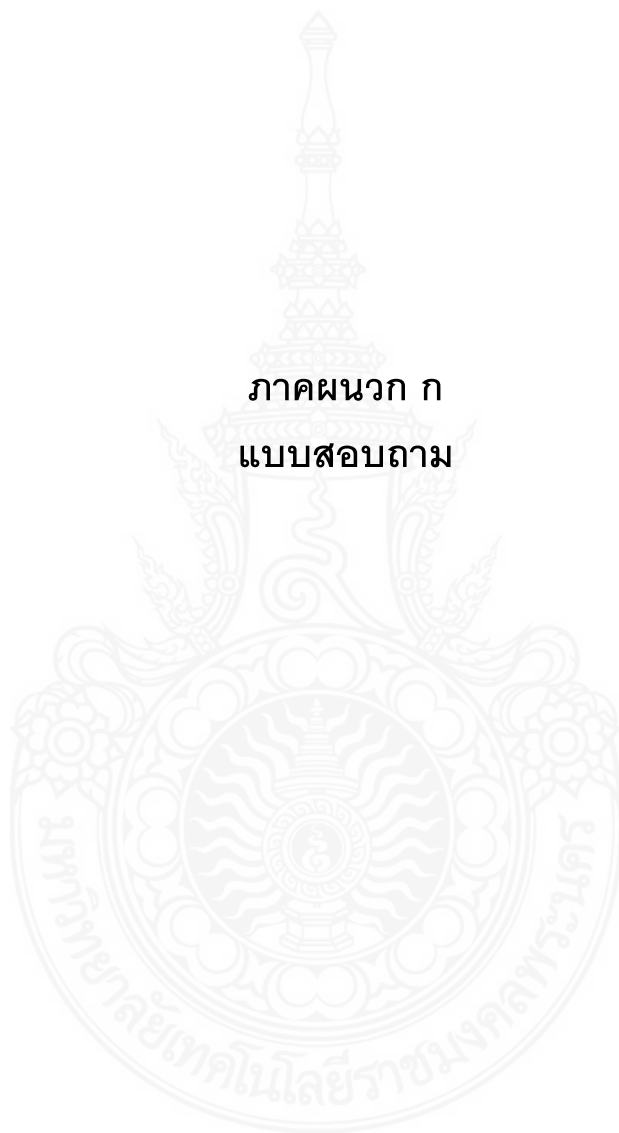
บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mayer, J. P., & Allen, N.J. (1997). A three. Component conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers R. M. (1997). The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior.
- Moorhead, R. H. (1991) Relationship between organizational Justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perception influence employee citizenship?. Journal of Applied Psychology. 76 (6): 845-855.
- Organ, D.W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior: In B. M. Staw., & L. L. Cummings (Eds.). Research in Organizational Behavior. Greenwich, CT: JAI Press 43-72.
- O'Malley, M. N. (2000). Creating Commitment: How to Attract and Retain Talented Employees by Building Relationships that Last. 1st ed. New York: J. Wiley.
- Singer, M. (1993). Fairness in Personnel Selection: An Organizational Justice Perspective. Aldershot: Avebury.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly 22: 46-56.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



เลขที่

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

คำชี้แจงแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดระบุเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่านตามสภาพความเป็นจริง

- เพศ (1) หญิง (2) ชาย
- อายุ (1) 20-30 ปี (2) 31-40 ปี
 (3) 41-50 ปี (4) 51-60 ปี
- สถานภาพ (1) โสด (2) สมรส (3) อื่นๆ (ระบุ).....
- ระดับการศึกษา (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี
 (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก
- อายุการทำงาน (1) 1-5 ปี (2) 6-10 ปี
 (3) 11-15 ปี (4) ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

| ลำดับ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|----------------------|-------------|------------------------------------|----------|-------------------|
| | | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| การรับรู้ความยุติธรรม(ด้านผลตอบแทน) | | | | | | |
| 1 | ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมาในอัตราใกล้เคียงกับที่ท่านคิดว่าสมควรจะได้รับ | | | | | |
| 2 | เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 3 | ผลตอบแทนด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่นสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมและมีความยุติธรรม | | | | | |
| 4 | ท่านคิดว่าประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ ที่ท่านได้รับเพิ่มเติมจากการฝึกอบรมและการทำงานในองค์กรของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านได้รับผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม | | | | | |
| 5 | ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน | | | | | |
| 6 | ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน | | | | | |
| 7 | ท่านได้รับผลตอบแทนจากองค์กร คำนึงค่ากับสิ่งที่ท่านได้ทุ่มเทในการทำงาน | | | | | |
| 8 | เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม | | | | | |

| ลำดับ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|----------------------|-------------|------------------------------------|----------|-------------------|
| | | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| การรับรู้ความยุติธรรม(ด้านกระบวนการ) | | | | | | |
| 9 | ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริง | | | | | |
| 10 | ท่านมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลตอบแทนและความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน | | | | | |
| 11 | ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงาน และการกำหนดผลตอบแทนของท่าน | | | | | |
| การรับรู้ความยุติธรรม(ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร) | | | | | | |
| 12 | ผู้บังคับบัญชาแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์ในการจ่ายผลตอบแทนให้ท่านทราบ | | | | | |
| 13 | ท่านมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| การรับรู้ความยุติธรรม(ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร) | | | | | | |
| 14 | ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่ท่านให้ความสนใจหรือต้องการทราบโดยไม่ปิดบัง | | | | | |
| 15 | ข้อมูลข่าวสารจากองค์กรที่ท่านได้รับรู้มีความชัดเจน โปร่งใส ถูกต้อง และอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล | | | | | |

| ลำดับ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------------|--|----------------------|-------------|------------------------------------|----------|-------------------|
| | | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| ความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | |
| 16 | ท่านจะทำงานและเกษียณอายุที่องค์กรแห่งนี้ | | | | | |
| 17 | ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ | | | | | |
| 18 | ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของคนหนึ่งขององค์กร | | | | | |
| 19 | ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหาของท่านเช่นกัน | | | | | |
| 20 | ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร | | | | | |
| 21 | ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องยากลำบากมาก หากจะลาออกจากองค์กรในขณะนี้ แม้ต้องการจะลาออกก็ตาม | | | | | |
| 22 | หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กร จะเกิดผลกระทบต่อชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก | | | | | |
| 23 | ท่านจะรู้สึกผิด หากลาออกจากองค์กรในขณะนี้ | | | | | |
| 24 | ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรมีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรต่อไป | | | | | |
| 25 | ท่านรู้สึกว่าภาระคงอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว | | | | | |
| 26 | ท่านจะยังไม่ลาออกจากองค์กรในขณะนี้ เนื่องจากรู้สึกว่าตนเองมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่นี่ | | | | | |
| 27 | ท่านคิดว่าองค์กรมีบุญคุณต่อท่าน ท่านจะพยายามทำงานเพื่อให้องค์กรยั่งยืนต่อไป | | | | | |
| 28 | ท่านจะไม่เปลี่ยนงานแม้ค่าตอบแทนจะสูงกว่า | | | | | |
| 29 | ท่านรู้สึกว่ามีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้ | | | | | |
| 30 | ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้ | | | | | |

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล อรทัย เฉพาะธรรม

วันเดือนปีเกิด 6 เมษายน 2534

สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา พ.ศ.2556 หลักสูตรบัญชีบัณฑิต (การบัญชี)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ.2555 – พ.ศ.2558 พนักงานบัญชี บริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอทเอเนยีเนียร์ริง (1964) จำกัด

พ.ศ.2559 – ปัจจุบัน พนักงานบัญชี บริษัท คอนติเนนตัล ซิตี จำกัด บริษัทในเครือ โนเบิล

ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด (มหาชน)